

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ORGANISASI  
KODIM 0714**



**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Progam Sarjana  
(S1) Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :**

**IOBAL RAMADHANIL**

**B 100 130 182**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ORGANISASI  
KODIM 0714**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Disusun oleh :

**IQBAL RAMADHANI L**

**NIM. B100130182**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dosen Pembimbing



**(Drs. Ma'ruf, M.M)**

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA ORGANISASI

KODIM 0714

Oleh :

IQBAL RAMADHANI L

NIM. B100130182

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 04 November 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji

1. Muhammad Sholahudin, SE, M.Si.  
(Ketua)
2. Drs. Ma'ruf, M.M.  
(Sekretaris)
3. Basworo Diby, S.E., M.Si.  
(Anggota)

(.....)  
(.....)  
(.....)

Dekan,



Dr. Syamsudin, M.M.

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya tnenyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya Yang pernah diaiukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan orang lain. keeuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

**Surakarta, 25 Oktober 2017**

**Penulis**



**IOBAL RAMADHANI L**

**13100130182**

# **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ORGANISASI KODIM 0714**

## **Abstrak**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Di dunia militer khususnya dalam berorganisasi faktor pemimpin menjadi sangat penting. Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi KODIM 01714”, memiliki rumusan masalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan bagaimana kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada organisasi KODIM 0714. Penelitian ini menggunakan metode survei. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dari penyebaran kuesioner dan diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (buku dan jurnal). Data akan dianalisis secara kuantitatif. Landasan teori yang digunakan adalah teori kepemimpinan, kepuasan dan kinerja. Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,573 > 3,15$ ), maka  $H_0$  ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows maka dapat diperoleh R square ( $R^2$ ) sebesar 0,524, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

**Kata kunci:** kepemimpinan, kepuasan, kinerja

## **Abstract**

In various fields, especially organizational life, the human factor is the main problem in every activity that is inside. In the military world, especially in organizing the leader factor becomes very important. The research entitled "Analysis of the Influence of Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance in Organization KODIM 01714", has problem formulation whether leadership style significantly influence to employee performance and how job satisfaction can influence to employee performance. The purpose of this study to obtain a deep picture and provide empirical evidence on the influence of leadership style and analyze job satisfaction directly affect the performance of employees at the organization KODIM 0714.

This research uses survey method. The data source used is primary data and secondary data from the spread of questionnaires and obtained indirectly through intermediate media (books and journals). The data will be analyzed quantitatively. The theoretical basis used is the theory of leadership, satisfaction and performance.

Based on the analysis conducted, it can be concluded that leadership has a significant effect on employee performance and satisfaction has a significant effect on employee performance. Based on the test results  $F$  is known  $F_{count} > F_{table}$  ( $34.573 > 3.15$ ), then  $H_0$  is rejected, Means jointly variable leadership style and satisfaction have a significant effect on performance. Based on the results of data analysis using computer assistance SPSS for windows program can be obtained R square ( $R^2$ ) of 0.524, meaning variation changes in performance variables can dijelskan by leadership style variables and satisfaction of 52.4%. While the rest of 47.6% is explained by other variables outside the model.

**Keywords:** leadership, satisfaction, performance

## **1. PENDAHULUAN**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan . Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota Organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawannya pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan Organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan

sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi

KODIM 0714 merupakan organisasi yang bergerak dibidang militer. Organisasi tersebut merupakan organisasi yang menangani pembinaan dan operasional kewilayahan TNI AD di bawah korem (di tingkat 3) . Penelitian ini memfokuskan pada karyawan KODIM 0714 yang berlokasi di Salatiga, karena disini pusat kegiatan pembinaan dan operasional TNI AD dalam wilayah distrik dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam situasi apapun. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya target yang optimal dalam organisasi dalam dunia militer. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam

pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan adalah kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan, untuk menciptakan suatu usaha yang terencana dan sistematis. Demikian juga suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, penting artinya bagi pemimpin selaku pusat penggerak organisasi berusaha mengetahui keinginan karyawan atau anggotanya yaitu apa yang mendorong anggotanya berperilaku tertentu disesuaikan dengan tujuan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Para pemimpin perlu dipercayai oleh para pengikutnya karena kepercayaan merupakan mortar (lesung) yang mengikatkan para bawahan kepada pemimpinnya. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki korelasi positif dengan berbagai hasil seperti perilaku keanggotaan organisasi, kinerja dan kepuasan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karenanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sebuah organisasi harus sesuai dengan sistem organisasi dan karakter karyawannya. Permasalahan yang sering timbul dalam sebuah organisasi biasanya



adanya konflik internal antara pemimpin dengan para karyawan yang menghambat kerja dari sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut : (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ? (2) Bagaimana kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada organisasi KODIM 0714. (2) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada organisasi KODIM 0714.

## **2. METODE**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di KODIM 0714. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling sampel yang diteliti adalah berdasarkan jumlah karyawan total yaitu 164 orang. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan rumus Slovin sampel diperoleh sebanyak 62 orang responden.

Sedangkan alat analisis yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Uji Asumsi Klasik**

##### **3.1.1 Uji Normalitas**

Bertujuan untuk mengetahui apakah analisis antara variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, dengan uji ini diketahui bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

##### **3.1.2 Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada *Tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

##### **3.1.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode statistik berupa uji glejser dengan meregresi nilai absolut residual (ABS\_RES) terhadap variabel dependen. Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen maka indikasi terdapat problem heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil semua variabel bebas menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### 3.2 Uji Hipotesis

#### 3.2.1 Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan terhadap kinerja. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah:

$$Y = 3,495 + 0,345X_1 + 0,282X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

$a$  = Konstanta sebesar 3,495 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan dianggap konstan, maka kinerja akan meningkat.

$b_1 = 0,345$  koefisien regresi  $X_1$  (gaya kepemimpinan) bernilai positif yang berarti apabila kepuasan dianggap konstan, maka dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja juga meningkat.

$B_2 = 0,282$  koefisien regresi  $X_2$  (kepuasan) bernilai positif yang berarti apabila kepuasan dianggap konstan, maka dengan adanya peningkatan kepuasan akan mengakibatkan kinerja juga meningkat.

#### 3.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,573 > 3,15$ ), maka  $H_0$  ditolak, Berarti secara bersama sama variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 3.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows maka dapat diperoleh R square ( $R^2$ ) sebesar 0,524, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### 3.2.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

- i. Uji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,722 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena  $t.sig$  (0,000) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- ii. Uji pengaruh variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,766 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena  $t.sig$  (0,000) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **4 PENUTUP**

### **4.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Berdasarkan hasil uji F diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,573 > 3,15$ ), maka  $H_0$  ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows maka dapat diperoleh R square ( $R^2$ ) sebesar 0,524, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### **4.2. SARAN**

- 1) Bagi manajemen KODIM 0714 sebaiknya terus meningkatkan kepuasan para kerja agar berdampak pada kinerja yang lebih baik dan diharapkan pimpinan terus memberikan motivasi yang baik serta pengarahan-pengarahan agar tujuan kinerja sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. A. Roshidi 1999. Pengaruh Iklim Organisasi Atas Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah : Kajian di Daerah Padang Terap, Kedah, Tesis Sarjana Sains Fakultas Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia Universiti Malaysia.
- Algifari. 2007. Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE UGM. Yogyakarta
- Budi Setiawan, dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja, Vol. 2
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1985. Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour. Mc. Graw-Hill Inc., New York
- Dessler, Gary, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT.Prehallindo.
- Furtwengler. 2002. Penelitian kinerja. Yogyakarta : BPFE
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta
- Supranto, J. 2001. Statistik: Teori dan Aplikasi. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi.No 9.Hal:106
- Dessler, Gery, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Alih Bahasa: Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 1995. 5115.
- Likert, Rasis, Organisasi Manusia : Nilai dan Manajemen, Edisi Baru, Terjemahan, Erlangga, Jakarta, 1986
- Jansen Sinamo, 8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses, Institut Darma Mahardika, Jakarta, 2005
- Ridwan, Skala Pengukuran Variabel– variabel Penelitian, Cetakan Kedua Alfabetta, Bandung, 2003
- Gibson James L John M Ivancevich and James H. Donely, Organisasi dan Manajemen, Prilaku Struktur dan Proses, Alih Bahasa Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta, 1996.